

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Kesetaraan dan Inklusi di Tempat Kerja

¹ Ayu Rahayu, ² Titis Wahyu Zahra, ³ Ahmad Gunawan

^{1, 2, 3} Universitas Pelita Bangsa, Jawa Barat, Indonesia

¹ ayrhy20@gmail.com

² titiswahyu31@gmail.com

³ ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id

Abstract

Equality and inclusion are crucial aspects in building a productive and harmonious work environment. This research analyzes the strategic role of Human Resource Management (HRM) in supporting the implementation of equality and inclusion in the workplace. The study employs a normative juridical method with a descriptive analytical approach, relying on the credibility and in-depth analysis of data obtained through literature review. HRM plays a role in creating inclusive recruitment, fostering an open work culture, and formulating policies that ensure equal access for all employees. Additionally, regular diversity monitoring is necessary to assess the effectiveness of these policies. Maintaining equality and inclusion can drive innovation, improve employee satisfaction and retention, and expand the company's market reach. However, challenges such as non-supportive organizational culture and implicit bias must be addressed with appropriate approaches. HRM must ensure that the principles of equality and inclusion are integral to the company's strategy, ultimately strengthening business competitiveness in an increasingly diverse market. This study highlights that HRM's role encompasses inclusive recruitment, developing an open work culture, and ensuring equal access policies for all employees. Equality and inclusion have been proven to foster innovation, enhance satisfaction, and strengthen a company's competitiveness in an increasingly diverse market.

Keywords: Human Resource Management; Equality; Inclusion.

Abstrak

Kesetaraan dan inklusi menjadi aspek krusial dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Penelitian menganalisis peran strategis Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam mendukung implementasi kesetaraan dan inklusi di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan deskriptif analisis yang mengandalkan pada kredibilitas dan analisis yang mendalam terhadap data-data yang diperoleh melalui studi pustaka. MSDM berperan dalam menciptakan rekrutmen yang inklusif, membangun budaya kerja yang terbuka, serta merumuskan kebijakan yang memastikan akses setara bagi semua karyawan. Selain itu, pemantauan keberagaman secara berkala diperlukan untuk menilai efektivitas kebijakan tersebut. Kesetaraan dan inklusi yang terjaga dapat mendorong inovasi, meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan, serta memperluas jangkauan pasar perusahaan. Namun, tantangan seperti budaya organisasi yang tidak mendukung dan bias implisit harus diatasi dengan pendekatan yang tepat. MSDM harus memastikan bahwa prinsip kesetaraan dan inklusi menjadi bagian integral dari strategi perusahaan, yang pada akhirnya akan memperkuat daya saing bisnis di pasar yang semakin beragam. Penelitian ini menunjukkan bahwa peran MSDM mencakup perekrutan yang inklusif, pengembangan budaya kerja yang terbuka, dan kebijakan akses yang sama untuk semua karyawan. Kesetaraan dan inklusi telah terbukti mendorong inovasi, meningkatkan kepuasan, dan memperkuat daya saing perusahaan di pasar yang semakin beragam.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia; Kesetaraan; Inklusi.

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis, kesetaraan dan inklusi menjadi komponen kunci dalam membangun budaya organisasi yang sehat dan produktif. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peran strategis dalam menciptakan kebijakan dan praktik yang mendukung kesetaraan dan inklusi untuk menjawab tantangan organisasi modern. Dengan meningkatnya keberagaman di tempat kerja, organisasi perlu memastikan bahwa setiap individu, terlepas dari latar belakang, memiliki akses yang setara terhadap peluang dan lingkungan yang inklusif. Hal ini tidak hanya menjadi tuntutan moral tetapi juga strategi bisnis yang penting untuk mendorong inovasi dan daya saing organisasi.

Penelitian ini relevan dengan berbagai studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa keberagaman dan inklusi berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Misalnya, hasil penelitian dari Fyle et al (2020) menyatakan bahwa inklusi tidak hanya berperan dalam memenuhi tanggung jawab sosial perusahaan, tetapi juga menjadi strategi untuk meningkatkan daya saing dan inovasi. Implementasi kebijakan keragaman dan inklusi dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan dampaknya terhadap kinerja organisasi menunjukkan perlunya menilai implementasi kebijakan keragaman dan inklusi dalam MSDM organisasi. Evaluasi ini meliputi penentuan bagaimana kebijakan tersebut mempengaruhi keterlibatan, partisipasi dan kesejahteraan karyawan yang beragam. Evaluasi ini juga memantau dan mengukur dampak penerapan kebijakan tersebut terhadap kinerja organisasi, termasuk kemampuan untuk menarik dan mempertahankan talenta yang beragam, meningkatkan kreativitas dan inovasi, meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, meningkatkan reputasi perusahaan dan citra merek, serta meningkatkan pengembangan dan efisiensi (Diniarsa & Batu, 2023).

Peran strategis MSDM dalam mendukung kesetaraan dan inklusi sangat penting. MSDM bertanggung jawab untuk merumuskan kebijakan yang memastikan akses setara bagi semua karyawan, serta menciptakan proses rekrutmen yang inklusif dan budaya kerja yang terbuka. Menurut Roberson (2019) MSDM harus berfokus pada pengembangan kebijakan yang tidak hanya mendukung keberagaman, tetapi juga memastikan bahwa semua suara didengar dan dihargai dalam pengambilan keputusan. Namun, tantangan dalam menerapkan kesetaraan dan inklusi tetap ada. Budaya organisasi yang tidak mendukung, serta adanya bias implisit dalam proses rekrutmen dan promosi, sering kali menghambat upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil. Dalam konteks ini, artikel ini bertujuan untuk menganalisis peran strategis MSDM dalam mendukung implementasi kesetaraan dan inklusi di tempat kerja. Dengan menggunakan metode yuridis normatif dan pendekatan deskriptif analisis, penelitian ini akan mengeksplorasi berbagai kebijakan dan praktik yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kesetaraan dan inklusi. Diharapkan, temuan dari penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana MSDM dapat berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan berdaya saing.

Kesetaraan dan inklusi telah mengalami evolusi yang signifikan dalam praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) modern. Kesetaraan di tempat kerja merujuk pada kondisi di mana setiap individu memiliki akses dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi berdasarkan latar belakang, sedangkan inklusi merujuk pada penciptaan lingkungan kerja di mana setiap karyawan merasa dihargai dan berdaya untuk berkontribusi secara optimal. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) modern menekankan pentingnya kesetaraan dan inklusi dalam pengelolaan tenaga kerja. Konsep ini melibatkan berbagai aktivitas manajemen, termasuk perencanaan, pengorganisasian, dan pengembangan sumber daya manusia (Afrida Yanis, 2022). MSDM mempertimbangkan keunikan setiap karyawan, termasuk pikiran, perasaan, dan latar belakang mereka, untuk menciptakan pengelolaan organisasi yang efektif di sektor publik maupun bisnis.

Menurut Anwar, et al (2024) MSDM harus terus secara aktif mempromosikan inklusi dan mengembangkan langkah-langkah konkret untuk mendukung partisipasi semua pegawai,

termasuk pegawai dengan disabilitas. Konsep kesetaraan dan inklusi semakin penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) modern, berfokus pada penciptaan lingkungan kerja di mana semua karyawan merasa dihargai, dihormati, dan mampu berkontribusi penuh tanpa memandang latar belakang atau identitas mereka (Mullin et al., 2021).

Kesetaraan merujuk pada perlakuan yang adil bagi semua karyawan dengan memastikan akses yang sama terhadap peluang, sumber daya, dan dukungan dalam organisasi. Ini melibatkan penerapan kebijakan yang mencegah diskriminasi berdasarkan ras, gender, usia, disabilitas, orientasi seksual, atau karakteristik lainnya, sehingga tercipta lapangan yang setara untuk semua karyawan. Inklusi melampaui kesetaraan dengan menciptakan budaya yang aktif mendukung individu dari beragam latar belakang agar merasa diterima dan terlibat. Lingkungan inklusif menghargai perspektif yang berbeda, dan mendorong karyawan untuk berbagi ide serta pengalaman mereka. Praktik MSDM yang inklusif mencakup perekrutan yang beragam, program mentoring, dan kelompok sumber daya karyawan yang mendukung populasi yang kurang terwakili. Berkaitan dengan keragaman latar belakang, pengalaman, dan perspektif yang dibawa oleh karyawan ke dalam organisasi. MSDM yang efektif mengakui keberagaman sebagai pendorong inovasi dan kreativitas, yang mendukung pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang lebih baik.

Dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) modern, terdapat penekanan pada pentingnya program pelatihan yang mengedukasi karyawan mengenai keberagaman, kesetaraan, dan inklusi (*Diversity, Equity, Inclusion/DEI*). Program ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran terhadap bias tidak sadar, memperkuat kompetensi budaya, serta membekali karyawan dengan keterampilan kepemimpinan yang diperlukan untuk memimpin tim yang beragam dengan efektif. MSDM juga melibatkan pengembangan dan penerapan kebijakan yang mendukung kesetaraan dan inklusi, seperti kebijakan anti-diskriminasi, pengaturan kerja fleksibel, dan penyediaan akomodasi bagi individu dengan disabilitas. Kebijakan-kebijakan ini perlu dievaluasi dan diperbarui secara rutin untuk memastikan implementasinya tetap efektif. Pemantauan terhadap kemajuan kesetaraan dan inklusi sangatlah penting.

MSDM perlu menetapkan indikator yang jelas untuk mengevaluasi keberhasilan inisiatif DEI, seperti survei karyawan, audit keberagaman, dan pemantauan representasi di berbagai level organisasi. Komitmen kepemimpinan memainkan peran krusial dalam keberhasilan implementasi DEI. Pemimpin harus menjadi contoh dalam menunjukkan perilaku inklusif, mendukung inisiatif DEI, dan membangun budaya yang mengedepankan nilai-nilai tersebut di seluruh organisasi. Dengan mengintegrasikan kesetaraan dan inklusi ke dalam praktik MSDM, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan, serta mendorong keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dengan mengintegrasikan kesetaraan dan inklusi ke dalam praktik MSDM, organisasi dapat menciptakan tempat kerja yang lebih adil, meningkatkan kepuasan serta retensi karyawan, dan mendorong keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

MSDM berperan krusial dalam memastikan bahwa kebijakan kesetaraan dan inklusi diimplementasikan dengan efektif di seluruh proses manajemen karyawan. Berikut adalah beberapa aspek utama dari peran strategis dimana MSDM dapat memberikan dampak yang signifikan untuk meningkatkan kesetaraan dan inklusi di tempat kerja (Fyle et al., 2020); Pengembangan kebijakan merupakan tanggung jawab Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam merumuskan kebijakan yang mendukung kesetaraan dan inklusi, termasuk kebijakan anti-diskriminasi, pengaturan kerja yang fleksibel, dan kebijakan ramah keluarga untuk memenuhi kebutuhan beragam karyawan. Selain memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku, MSDM juga mengadopsi praktik terbaik yang melampaui kewajiban hukum demi menciptakan budaya yang inklusif. Dalam hal rekrutmen dan akuisisi talenta, MSDM berperan strategis dalam merancang proses yang menarik berbagai kandidat dengan menggunakan platform rekrutmen yang inklusif dan menerapkan teknik rekrutmen tanpa nama untuk mengurangi bias.

Penetapan target keberagaman dalam rekrutmen menjadi prioritas dalam akuisisi talenta, di mana menurut Gunawan & Kusumah (2023) MSDM harus memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berlangsung secara terbuka dan adil, memberikan kesempatan yang setara kepada semua calon tanpa memandang latar belakang atau karakteristik lainnya. Pelatihan dan pengembangan juga menjadi tanggung jawab MSDM untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang keberagaman dan inklusi, termasuk pelatihan mengenai bias tidak sadar bagi manajer dan pemimpin, serta program pengembangan kepemimpinan yang fokus pada keterampilan inklusif. Keterlibatan dan retensi karyawan adalah aspek penting di mana MSDM berperan dalam menciptakan budaya inklusif di mana semua karyawan merasa dihargai melalui inisiatif seperti kelompok sumber daya karyawan, program mentoring, dan mekanisme umpan balik rutin. Strategi retensi yang ditujukan untuk mendukung keberagaman, seperti peluang pengembangan karir dan jaringan dukungan, juga sangat penting.

Dalam hal pengukuran dan akuntabilitas, MSDM bertugas mengumpulkan dan menganalisis data terkait keberagaman dan inklusi, termasuk metrik representasi, survei kepuasan karyawan, serta tingkat retensi. Laporan berkala kepada pemangku kepentingan mengenai perkembangan ini akan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam organisasi. Selain itu, MSDM dapat membangun kemitraan strategis dengan organisasi eksternal yang fokus pada keberagaman dan inklusi, seperti kelompok komunitas, institusi pendidikan, dan asosiasi industri. Kolaborasi ini akan memperkuat upaya rekrutmen serta menyediakan sumber daya tambahan untuk pelatihan dan pengembangan. Secara keseluruhan, MSDM berperan penting dalam membangun budaya organisasi yang menghargai keberagaman dan inklusi melalui kampanye kesadaran, pelatihan tentang bias tidak sadar, serta promosi nilai-nilai inklusif di seluruh organisasi (Gunawan & Hudiono, 2023). Dengan memprioritaskan aspek-aspek ini, MSDM dapat membantu organisasi memanfaatkan manfaat keberagaman dan menciptakan tempat kerja yang lebih adil.

Meskipun penerapan kesetaraan dan inklusi memiliki banyak potensi manfaat, berbagai tantangan masih menghambat pelaksanaannya. Garrick, et al (2024) mengungkapkan hambatan seperti kurangnya representasi kelompok terpinggirkan dalam posisi manajerial serta bias dalam proses rekrutmen dan promosi, yang menghalangi terciptanya lingkungan inklusif. Selain itu, terdapat resistensi terhadap perubahan di kalangan karyawan yang khawatir akan mengganggu norma yang ada atau merasa posisi mereka terancam. Hambatan struktural juga muncul akibat kebijakan dan praktik diskriminatif dalam organisasi, yang semakin memperumit penerapan inklusivitas.

Menurut Harvard Business Review Analytic Services (2021), tantangan utama dalam mencapai kesetaraan dan inklusi meliputi resistensi terhadap perubahan, bias tak disadari, komitmen manajer yang rendah, keterbatasan data, simbolisme, dan ketidakcocokan budaya. Untuk mengatasi tantangan ini, organisasi dapat menyediakan pelatihan keberagaman yang interaktif, mengembangkan kepemimpinan inklusif, membentuk kelompok fokus karyawan, dan meningkatkan komunikasi terbuka untuk mengurangi resistensi.

Penggunaan data juga penting untuk memantau dan mengevaluasi efektivitas inisiatif. Dengan menerapkan manajemen perubahan yang terstruktur, hambatan dapat dikurangi, dan budaya kerja inklusif yang mendukung keterlibatan serta inovasi dapat terwujud. Dengan mengidentifikasi tantangan dan strategi yang tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan inklusif, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan (Gunawan & Hudiono, 2023).

Kesetaraan dan inklusi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki pengaruh besar terhadap kinerja organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa kebijakan kesetaraan dan inklusi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan karyawan, dan daya saing perusahaan. Studi Sharma (2023) mengungkapkan bahwa perusahaan dengan keberagaman dan inklusi menunjukkan peningkatan kinerja organisasi secara signifikan. Keberagaman perspektif mendorong inovasi dan pemecahan masalah yang lebih baik, membuat organisasi lebih adaptif terhadap perubahan pasar. Implementasi strategi inklusi juga meningkatkan produktivitas karena

tenaga kerja yang beragam lebih fleksibel menghadapi tantangan. Lingkungan inklusif yang menghargai keberagaman turut meningkatkan keterlibatan dan retensi karyawan serta memberikan keunggulan kompetitif. Transformasi budaya yang mendukung kolaborasi antar karyawan dari berbagai latar belakang diperlukan agar inisiatif ini berhasil.

Penelitian oleh Irim, et al (2024) menunjukkan bahwa komitmen MSDM terhadap keberagaman, kesetaraan, dan inklusi berdampak positif pada kinerja organisasi. Praktik MSDM yang mendukung meningkatkan kinerja melalui kepuasan dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya memperbaiki hasil kinerja organisasi. Penelitian ini juga menekankan pentingnya evaluasi berkelanjutan dan integrasi strategi dalam organisasi untuk mencapai tujuan seperti kepuasan pelanggan, inovasi, dan produktivitas. Organisasi yang memprioritaskan DEI (*Diversity, Equity, Inclusion*) menciptakan lingkungan yang mendukung eksplorasi ide baru dan kolaborasi antar tim yang berbeda.

Strategi DEI berdampak positif pada perusahaan dengan meningkatkan inovasi, keterlibatan karyawan, dan kepuasan pelanggan (Milanesi, 2023). Oleh karena itu, penerapan kesetaraan dan inklusi dalam MSDM bukan hanya kewajiban moral, tetapi juga strategi bisnis yang cerdas. Organisasi yang berhasil mengintegrasikan prinsip-prinsip ini dalam budaya mereka cenderung mengalami peningkatan kinerja, terlihat dari kepuasan karyawan, produktivitas, dan daya saing di pasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan deskriptif analisis. Data dikumpulkan melalui studi pustaka yang melibatkan pengumpulan dokumen, literatur, serta peraturan perundang-undangan terkait Hak Asasi Manusia. Data tersebut dianalisis secara kualitatif menggunakan teori-teori dan regulasi yang relevan. Analisis ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mendalam terhadap isu-isu yang dibahas serta mengidentifikasi hubungan antara teori dan praktik dalam konteks kesetaraan dan inklusi. Pengukuran variabel dilakukan dengan pendekatan kualitatif, mengandalkan analisis konten dari dokumen dan literatur yang telah dikumpulkan. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan temuan dari hasil analisis data. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang berarti terhadap pemahaman dan pengembangan isu-isu kesetaraan dan inklusi tenaga kerja di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa penerapan kesetaraan dan inklusi oleh Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) membawa dampak signifikan terhadap kinerja organisasi. Peran strategis MSDM dalam mengimplementasikan kebijakan yang inklusif dan setara mampu meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan, yang selanjutnya mendukung daya saing organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat strategis dalam mendukung kesetaraan dan inklusi di tempat kerja, yang tercermin dalam beberapa aspek kunci.

Pertama, penerapan kebijakan rekrutmen yang inklusif terbukti efektif dalam menarik berbagai kandidat dari latar belakang yang berbeda. Hal ini sejalan dengan temuan sebelumnya oleh Gunawan dan Hudiono (2023), yang menekankan pentingnya proses rekrutmen yang adil dan transparan untuk menciptakan kesempatan yang setara bagi semua individu. Dengan menggunakan teknik rekrutmen tanpa nama, organisasi dapat mengurangi bias dalam pemilihan kandidat, sehingga meningkatkan keberagaman di dalam tim.

Selanjutnya, pengembangan budaya kerja yang terbuka menjadi fokus utama dalam praktik MSDM. Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja yang inklusif tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan tetapi juga mendorong kolaborasi dan inovasi. Hal ini sejalan dengan argumen Fyle et al (2020), yang menyatakan bahwa keberagaman dapat mendorong kreativitas dan pemecahan masalah yang lebih baik. Dengan menciptakan ruang di mana setiap suara didengar dan

dihargai, MSDM dapat memastikan bahwa karyawan merasa berdaya untuk berkontribusi secara maksimal.

Kebijakan akses setara juga menjadi bagian integral dari strategi MSDM. Penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan kebijakan anti-diskriminasi dan pengaturan kerja fleksibel cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi. Ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil dan memiliki akses ke peluang pengembangan, mereka lebih mungkin untuk tetap berada di organisasi tersebut. Hal ini mendukung hasil studi oleh Diniarsa dan Batu (2023), yang menekankan pentingnya evaluasi kebijakan untuk memastikan efektivitasnya dalam meningkatkan keterlibatan karyawan.

Studi oleh Sharma, (2023) menunjukkan bahwa perusahaan dengan tingkat keberagaman dan inklusi yang tinggi mengalami peningkatan dalam kemampuan inovasi dan pemecahan masalah, yang sangat penting untuk adaptasi terhadap perubahan pasar. Selain itu, program pelatihan keberagaman dan pengembangan kepemimpinan inklusif berkontribusi dalam membentuk tim yang responsif dan kolaboratif, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta memperkuat retensi talenta. Lingkungan kerja yang inklusif mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan (Irim et al., 2024). Hasil ini sejalan dengan penelitian Milanese (2023) yang menunjukkan bahwa strategi DEI (*Diversity, Equity, Inclusion*) dapat mendorong iklim organisasi yang inovatif dan kolaboratif, meningkatkan kepuasan pelanggan dan daya saing bisnis. Implementasi yang berkelanjutan dari kebijakan DEI dalam MSDM juga memungkinkan pengembangan budaya organisasi yang adaptif dan responsif, di mana keterbukaan dan kolaborasi lintas budaya menjadi kunci keberhasilan.

Secara keseluruhan, penelitian Garrick et al., (2024) menunjukkan bahwa dengan menerapkan strategi yang tepat dan mengatasi tantangan yang ada, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sucipto et al., (2022) juga menekankan pentingnya pengelolaan motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk mengimplementasikan strategi yang dapat meningkatkan ketiga aspek tersebut untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan dalam penerapan kesetaraan dan inklusi. Tantangan ini sebelumnya telah diidentifikasi oleh Harvard Business Review Analytic Services (2021) yang mencatat bahwa resistensi dan komitmen yang rendah dari manajer menjadi penghalang utama. Oleh karena itu, strategi seperti penyusunan kebijakan anti-diskriminasi yang lebih tegas dan penerapan teknik rekrutmen tanpa nama mampu mengurangi bias yang terjadi, sehingga memberikan kesempatan yang lebih adil kepada semua kandidat. Selain itu budaya organisasi yang tidak mendukung serta adanya bias implisit dalam proses rekrutmen dan promosi sering kali menjadi hambatan signifikan. Keterbatasan ini menyoroti perlunya pendekatan yang lebih proaktif dari MSDM untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan di kalangan karyawan dan memastikan bahwa prinsip-prinsip kesetaraan dan inklusi tertanam dalam setiap aspek manajemen sumber daya manusia.

Implikasi dari hasil penelitian ini bersifat teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur mengenai peran MSDM dalam mendukung kesetaraan dan inklusi dengan memberikan bukti empiris mengenai dampak positifnya terhadap kinerja organisasi. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan panduan bagi manajer HR untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Keterbatasan temuan terletak pada cakupan penelitian yang mungkin belum mencakup semua sektor industri atau konteks budaya tertentu, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya relevan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi bagaimana praktik MSDM dapat disesuaikan dengan konteks lokal guna mencapai kesetaraan dan inklusi secara optimal di tempat kerja. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa MSDM memiliki peran krusial dalam membangun kesetaraan dan inklusi di tempat kerja, serta memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan keberagaman dan inovasi dalam organisasi.

SIMPULAN

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa penerapan kesetaraan dan inklusi oleh Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) membawa dampak signifikan terhadap kinerja organisasi. Peran strategis MSDM dalam mengimplementasikan kebijakan yang inklusif dan setara mampu meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan, yang selanjutnya mendukung daya saing organisasi. Perusahaan dengan tingkat keberagaman dan inklusi yang tinggi mengalami peningkatan dalam kemampuan inovasi dan pemecahan masalah, yang sangat penting untuk adaptasi terhadap perubahan pasar. Selain itu, program pelatihan keberagaman dan pengembangan kepemimpinan inklusif berkontribusi dalam membentuk tim yang responsif dan kolaboratif, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta memperkuat retensi talenta. Lingkungan kerja yang inklusif mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan. Strategi DEI (*Diversity, Equity, Inclusion*) dapat mendorong iklim organisasi yang inovatif dan kolaboratif, meningkatkan kepuasan pelanggan dan daya saing bisnis. Implementasi yang berkelanjutan dari kebijakan DEI dalam MSDM juga memungkinkan pengembangan budaya organisasi yang adaptif dan responsif, di mana keterbukaan dan kolaborasi lintas budaya menjadi kunci keberhasilan.

Sebagai tindak lanjut, disarankan agar organisasi terus mengevaluasi dan memperbarui kebijakan kesetaraan dan inklusi berdasarkan data yang akurat serta memanfaatkan pendekatan berbasis bukti untuk mengatasi hambatan. Penerapan pelatihan interaktif, pengembangan kepemimpinan inklusif, dan komunikasi yang terbuka dapat membantu memperkuat budaya inklusif di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida Yanis. (2022). Konsep Dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Ihda' : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 14(2), 423–432. <https://doi.org/10.55558/alihda.v14i2.33>
- Anwar, M., Hamid, A., & Zuswana, A. (2024). Pengaruh Diversitas, Kesetaraan, dan Inklusi terhadap Kinerja Pegawai di Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik PT XYZ. *Sosio E-Kons*, 16(2), 216. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v16i2.22691>
- Diniarsa, M. R., & Batu, R. L. (2023). Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas Dan Inklusi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1439–1456. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.2852>
- Fyle, S. D., Hunt, V., Dolan, K., & Prince, S. (2020). Diversity wins! *McKinsey*, May, 1–56.
- Garrick, A., Johnson, W. D., & Arendt, S. W. (2024). Breaking Barriers: Strategies for Fostering Inclusivity in The Workplace. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(2), 128–152. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v14-i2/20799>
- Gunawan, A., & Hudiono, R. K. (2023). Industrial revolution 4.0's information technology's impact on the growth of MSMEs in the manufacturing industries sector. *International Transactions on* <https://journal.pandawan.id/itee/article/view/332>
- Gunawan, A., & Kusumah, D. H. (2023). Conditional Process Analysis of the Correlation Between Achievement Motivation and Performance. *Management Studies and* <https://www.yrpioku.com/journal/index.php/msej/article/view/2263>
- Harvard Business Review Analytic Services. (2021). Creating a Culture of Diversity, Equity, and Inclusion: Real Progress Requires Sustained Commitment. *Harvard Business Review*, 1–14. <https://trusaic.com/blog/5->
- Irim, S., Salman, M., & Rauf, N. (2024). The Role of HRM in Promoting Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) in the Workplace. *Siazga Research Journal*, 03(02), 221–237. <https://doi.org/10.58341/srj.v3i2.66>
- Milanesi, C. (2023). *The Business Impact Of Diversity, Equity And Inclusion*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/carolinamilanesi/2023/04/20/the-business-impact-of-diversity-equity-and-inclusion/>

- Mullin, A. E., Coe, I. R., Gooden, E. A., Tunde-Byass, M., & Wiley, R. E. (2021). Inclusion, diversity, equity, and accessibility: From organizational responsibility to leadership competency. *Healthcare Management Forum*, 34(6), 311–315. <https://doi.org/10.1177/08404704211038232>
- Roberson, Q. M. (2019). Diversity in the Workplace: A Review, Synthesis, and Future Research Agenda. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 69–88. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015243>
- Sharma, A. (2023). The Impact of Diversity and Inclusion Initiatives on Organizational Performance: A Quantitative Study. *Psychology and Education*, 55(1), 369–376. <https://doi.org/10.48047/pne.2018.55.1.46>
- Sucipto, I., Gunawan, A., & ... (2022). Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment: Their Effects on Employee Performance at PT TRAD Indonesia. *East Asian Journal* <https://journal.formosapublisher.org/index.php/eajmr/article/view/75>